

Sygn. akt III U 728/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy w Przemyślu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Lucyna Oleszek

Protokolant sekretarz sądowy Agnieszka Radochońska

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2015 r. w Przemyślu

na rozprawie

sprawy A. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania A. M. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.

z dnia 27 lipca 2015 r. **nr** (...) **znak:**(...)

I. z m i e n i a zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe

i wypadkowe A. M. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę w wymiarze 1/1 etatu u płatnika składek (...) – Laboratorium Drogowe S. K. (1) na kwotę 3.746 zł brutto (trzy tysiące siedemset czterdzieści sześć złotych) od dnia 28 października 2014 r.,

II. o d d a l a odwołanie w pozostałym zakresie,

III. z n o s i wzajemnie koszty procesu.

Sygn. akt III U 728/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 listopada 2015 r.

Decyzją z dnia 27 lipca 2015 r. nr 91/2015 r., znak: (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.stwierdził nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 27 października 2014 r. pomiędzy A. M. (1)

a (...)Laboratorium Drogowe S. K. (1)w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 8.000,- zł oraz ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni A. M. (1)z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/1 etatu u płatnika (...)Laboratorium Drogowe S. K. (1)w kwocie 1.680,- zł.

W podstawie prawnej decyzji Zakład powołał przepisy art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 68 pkt 1 lit. c, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 i art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.).

W uzasadnieniu decyzji Zakład wskazał, iż kontrola płatnika składek (...) Laboratorium Drogowe S. K. (1) w N., przeprowadzona w maju 2015 r. wykazała, że płatnik dokonał zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych wnioskodawczyni A. M. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8.000,- zł. Umowę tę, w zakresie ustalonego między stronami wynagrodzenia, Zakład uznał za zawartą dla pozorów celem uzyskania świadczeń

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w postaci zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

O pozorności umowy o pracę przemawia: brak kwalifikacji do zajmowania powierzonego wnioskodawczyni stanowiska zastępcy kierownika laboratorium drogowego, ustalenie wysokiego wynagrodzenia w stosunku do powierzonych do wykonania zadań, kwot wypłacanych innym pracownikom, „krótkotrwałość” zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy oraz zatrudnienie wnioskodawczyni na specjalnie dla niej utworzone stanowisko pracy.

W ocenie Zakładu podstawę wymiaru składek ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie rzetelne, uczciwe i sprawiedliwie, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Ponadto wskazano, że organ rentowy jest władny do weryfikacji wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych. Umowa o pracę wywołuje bowiem skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem a pracodawcą, ale też dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim poziomie. Zaistniałe w nin. sprawie okoliczności są przejawem szerszego zjawiska polegającego na zawieraniu umów na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniem wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie ustalanie wygórowanego wynagrodzenia nie może być akceptowane, gdyż narusza zasady współzycia społecznego.

Stąd przyjęto, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni należało ustalić w wysokości 1.680,- zł tj. w wysokości minimalnego wynagrodzenia pracowników.

Odwołanie od tej decyzji złożyła wnioskodawczyni A. M. (1).

Zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonej decyzji polegający na uznaniu, że warunki umowy o pracę w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 8.000,- zł są pozorne, a zawarcie umowy zmierza do osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych oraz na uznaniu, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne winna wynosić 1.680 zł – wniosła o „uchylenie” zaskarżonej decyzji i ustalenie, że podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Laboratorium Drogowe S. K. (1) za wynagrodzeniem 8.000,- zł, ewentualnie „uchylenie” decyzji w części i przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosiła 5.500,- zł. Ponadto o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wnioskodawczyni wskazała, że ZUS błędnie ocenił, iż umowa o pracę w części dotyczącej umówionego wynagrodzenia została zawarta przez strony dla pozorów celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie uwzględnił woli stron w kształtowaniu stosunku prawnego.

Ponadto podała, że kwota wynagrodzenia w wysokości 8.000 zł brutto była adekwatną kwotą do zajmowanego stanowiska oraz do zakresu czynności, które zostały jej powierzone przez pracodawcę. W sprawie brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że umówione wynagrodzenie było zbyt wygórowane i nieadekwatne do jej kwalifikacji oraz zakresu wykonywanych zadań. Podniosła też, że fakt zatrudnienia jej na stanowisku zastępcy kierownika laboratorium

oraz okoliczność, że w czasie jej nieobecności nikogo nie zatrudniono na tym stanowisku warunkowane były wizją struktury organizacyjnej pracodawcy, na co ona nie miała i nie ma wpływu.

Dodatkowo wnioskodawczyni podniosła, że zupełnie dowolne i nie korelujące z wynagrodzeniami innych pracowników laboratorium jest przyjęcie przez organ rentowy podstawy wymiaru jej składek ubezpieczeniowych w kwocie 1.680,- zł. Umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie odpowiadało cenom rynkowym, co wynika z raportu z bazy eGospodarka odnośnie wynagrodzenia kierowników laboratorium. Ponadto zgodnie z komunikatem Prezesa GUS z dnia 20 stycznia 2015 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2014 r. takie wynagrodzenie wynosiło 4.138,58 zł.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład wniosł o jego oddalenie, podtrzymując w całości stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

Organ rentowy ustosunkowując się do zarzutów zawartych w odwołaniu podtrzymał argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Ponownie też stwierdził, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną, sposób jej realizacji oraz stosunkowo krótki okres faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych wskazuje, że umowa ta miała charakter pozorny. Umówione wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł brutto jest wygórowane, rażąco odbiega od warunków płacowych pozostałych pracowników oraz nie jest adekwatne do kwalifikacji zawodowych ubezpieczonej i wykonywanych przez nią obowiązków.

Zainteresowany płatnik składek S. K. (1) przychylił się do odwołania wnioskodawczyni.

Sąd Okręgowy w Przemyślu – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni A. M. (1) mieszka na stałe w J., posiada wykształcenie wyższe (licencjat) w zakresie hotelarstwa, turystyki i rekreacji. Przed podjęciem pracy u zainteresowanego w okresie od 1 lipca 2006 r. do 31 stycznia 2007 r. pracowała jako kelner-barman w hotelu (...) w M.. Natomiast od 12 lipca 2007 r. do 9 października 2007 r. w ramach umowy zlecenia wykonywała czynności jako pomoc w pracach laboratoryjnych w (...) sp. z o.o. za wynagrodzeniem 1.800,- zł.

Następnie w okresie od 28 kwietnia do 27 października 2014 r. S. K. (1), właściciel firmy (...) – Laboratorium Drogowe S. K. (1) w N. na podstawie umowy o zorganizowanie stażu UmSTAZ.14. (...) zobowiązał się zorganizować staż bez nawiązania stosunku pracy dla bezrobotnej A. M. (1) na stanowisku laboranta. Zgodnie z tą umową Starosta (...) wypłacał wnioskodawczyni stypendium w wysokości około 1.000 zł miesięcznie.

Równocześnie z upływem okresu na jaki był umówiony staż w dniu 27 października 2014 r. pomiędzy zainteresowanym S. K. (1), właścicielem firmy (...) – Laboratorium Drogowe S. K. (1) z siedzibą w N. a wnioskodawczynią A. M. (1) doszło do zawarcia umowy o pracę. Wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony od 28 października 2014 r. do 28 października 2016 r. na stanowisku zastępcy kierownika laboratorium z wynagrodzeniem miesięcznym 8.000,- zł brutto. Z tego tytułu została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego (...) w dniu 31 października 2014 r.

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należały m.in.: koordynacja prac laboratoryjnych, uczestnictwo w spotkaniach roboczych, zarządzanie jakością laboratorium, sprawy administracyjne, wykonywanie badań laboratoryjnych i polowych w zakresie: badanie przydatności gruntów, badanie nośności i zagęszczenia podłoża gruntowego, warstw nasypów oraz zasypek mediów (badanie za pomocą sondy lekkiej, cylindra wbijanego, pisaka kalibrowanego, płyty statycznej (...) oraz płyty dynamicznej), badanie próbek betonowych, badanie mieszanek mineralno-bitumicznych,

opracowywanie recept niezbędnych mieszanek, regulacja i kontrola wyposażenia pomiarowego, opracowanie sprawozdań z przeprowadzonych badań, pomiarów i zestawień.

Ponadto w zakresie uprawnień i odpowiedzialności do wnioskodawczynie należały: organizacja pracy w laboratorium oraz wyjazdów w teren, nadzór nad wszystkimi badaniami w laboratorium bitumicznym, gruntowym i betonowym, archiwizowanie dokumentacji, kontrola i zarządzanie dokumentami. Odpowiadała ona też za terminowość i prawidłowość badań, występowała jako przedstawiciel pracowników w zakresie spraw BHP.

Faktycznie wnioskodawczynie pracowała przede wszystkim w laboratorium, ale zdarzało się też, że wyjeżdżała do badań w terenie. Do pracy w N. codziennie dojeżdżała z J., w biurze podpisywała listę obecności.

Przed nawiązaniem umowy o pracę wnioskodawczynie przedstawiła zaświadczenie lekarskie z dnia 27 października 2014 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do zajmowania stanowiska zastępcy kierownika laboratorium.

Sąd ustalił też, że w dacie nawiązania umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży.

W czasie zatrudnienia zachorowała i od 20 grudnia 2014 r., po niepełnych 2 miesiącach pracy, nieprzerwanie do dnia porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wynagrodzenie za czas choroby do 3 lutego 2015 r. wypłacał jej pracodawca, a następnie wypłatę zasiłku przejął ZUS O/R.. Od dnia 30 kwietnia 2015 r., w związku z urodzeniem dziecka, wnioskodawczynie rozpoczęła urlop macierzyński. Obecnie nadal korzysta z tego urlopu.

Ponadto Sąd ustalił, że zainteresowany od 1 czerwca 2014 r. na stanowisku kierownika laboratorium zatrudnił dotychczasową pracownicę K. L. z domu D., za wynagrodzeniem 8.000,- zł. Ukończyła ona studia na (...) na Politechnice (...) i wcześniej była już zatrudniana przez zainteresowanego na podstawie umów o pracę na czas określony na stanowisku laboranta: od 22 lipca do 31 października 2013 r. i od 1 listopada 2013 r. do 23 grudnia 2013 r., natomiast od 1 stycznia 2014 r. została przyjęta do pracy na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 2.050,32 zł. Niedługo po objęciu stanowiska kierownika laboratorium zachorowała. Od 1 października 2014 r. do 12 marca 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie urodziła dziecko i z tego tytułu korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Zainteresowany S. K. (1) nie zatrudnił nikogo na miejsce nieobecnych kierowniczkii laboratorium i jej zastępcy. Od grudnia 2014 r. sam przejął ich obowiązki.

Dowód:

1. Akta organu rentowego:

- lista obecności,
- lista wypłat wynagrodzenia
- protokół kontroli z dnia 20.05.2015 r.

2. Akta osobowe wnioskodawczynie:

- kwestionariusz osobowy,
- umowa o pracę z dnia 27.10.2014 r.
- umowa o zorganizowanie stażu z dnia 25.04.2014 r.
- zaświadczenie lekarskie z dnia 27.10.2014 r.
- zgłoszenie do ubezpieczenia (...) z dnia 31.10 2014 r.

- zakres czynności pracownika,

3.zeznania stron (e-protokół z dnia 30.10.2015 r.):

- A. M. (17 min.)

- S. K. (32 min.).

Ponadto Sąd ustalił, że S. K. (1) od 2008 r. prowadzi firmę (...) – Laboratorium Drogowe P.U.H. (...) obecnie w N. przy ul. (...). Laboratorium działa w lokalu przy ul. (...). W 2014 r. w laboratorium było zatrudnionych 15 osób: kierownik laboratorium i jego zastępca oraz 12 laborantów i 1 pracownik administracyjno-biurowy. Poza 1 laborantem zatrudnionym w wymiarze 1/2 etatu, pozostali pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie kierowniczk i jej zastępcy było ustalone w kwocie 8.000,- zł, natomiast wynagrodzenie laborantów odpowiednio w kwocie: 1.680 zł (5 osób), 1.750, zł (4 osoby), 2.488,42 zł (1 osoba), 2.057,- zł (1 osoba) i 3.486,- zł (1 osoba). Natomiast w 2015 r. oprócz kierowniczk i laboratorium i zastępcy, zatrudnionych było 12 osób, w tym 9 laborantów, 1 pracownik administracyjno-biurowy, 1 menadżer ds. wizerunku i 1 specjalista ds. administracji. Wynagrodzenie laborantów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy było ustalone w granicach od 1.750 – zł do 3.488,42 zł. Ustalając wynagrodzenie dla pracowników zainteresowany bierze pod uwagę doświadczenie zawodowe i zaangażowanie pracownika. Również odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a siedzibą zakładu pracy uwzględniana jest przy ustalaniu wysokości pensji. Pracownikom wypłacane są też delegacje.

Średnio w ciągu roku zainteresowany zatrudnia około 12 osób. Obecnie faktycznie pracę wykonuje 5 osób, a 3 osoby są na zwolnieniach lekarskich lub urloпах macierzyńskich. Nasilenie praca w laboratorium jest sezonowe, największe natężenie badań jest w okresie od maja do października. W 2014 r. firma miała około 160 kontrahentów. Przedłużanie okresowych umów o pracę z pracownikami było zależne od zdobytych przez zainteresowanego kontraktów.

Dokumentację osobową oraz sprawy księgowe pracowników laboratorium prowadzi biuro rachunkowe.

Dowód:

1. Akta organu rentowego:

- protokół kontroli z dnia 20.05.2015 r.

2. zestawienie pracowników (...) k. 33

3.zeznania stron (e-protokół z dnia 30.10.2015 r.):

- A. M. (17 min.)

- S. K. (32 min.).

Sąd ustalił również, że ZUS O/R. w maju 2015 r. przeprowadził u zainteresowanego kontrolę, której przedmiotem było m.in. zbadanie zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego A. M. (1) i K. L. oraz prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład.

W rezultacie dokonanych ustaleń wydano m.in. zaskarżoną decyzję, ustalając wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społecznie wnioskodawczyni A. M. (1) w kwocie 1.680,- zł. Podobną decyzję wydano w sprawie K. L..

Dowód:

1. Akta organu rentowego:

- protokół kontroli z dnia 20.05.2015 r.

Według ustaleń Sądu wnioskodawczyni A. M. (1) razem z mężem zajmuje się wychowaniem dwóch synów w wieku 7 lat i 7 miesięcy. Z tytułu urodzenia ostatniego dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, z tego tytułu ma wypłacany zasiłek macierzyński w kwocie 1. 680 zł.

Dowód:

1. zeznania stron (e-protokół z dnia 30.10.2015 r.):

- A. M. (17 min.).

D. powyższych ustaleń Sąd oparł się na dowodach z dokumentów osobowych wnioskodawczyni oraz dokumentacji pokontrolnej organu rentowego. Ponadto Sąd co do zasady uwzględnił zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego. Niemniej w ocenie Sądu zeznania te w zakresie dotyczącym możliwości finansowych zainteresowanego oraz zakresu zadań powierzonych wnioskodawczyni i adekwatności ustalonego jej wynagrodzenia są mało przekonujące i odosobnione w świetle materiału z dokumentów.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni w ustalonym stanie faktycznym okazało się zasadne jedynie w części.

W przedmiotowej sprawie kwestią bezsporną jest okoliczność, że między A. M. (1) a S. K. (1), prowadzącym laboratorium drogowo pod firmą (...) Laboratorium Drogowe P.H.U. doszło do powstania od 28 października 2014 r. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 27 października 2014 r., jak również okoliczność, że ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Poza sporem pozostawał także zakres obowiązków powierzonych i wykonywanych przez wnioskodawczynię na stanowisku zastępcy kierownika laboratorium.

Okolicznością sporną pozostaje natomiast fakt, czy wynagrodzenie ustalone przez strony umowy o pracę w wysokości 8.000 zł brutto, jest wynagrodzeniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego i nieadekwatnym – zbyt wygórowanym w stosunku do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy oraz wobec wynagrodzenia pozostałych pracowników laboratorium drogowego.

Aby ocenić tę kwestię konieczne jest wskazanie, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2015 r. poz. 121), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Równocześnie przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak

i ważności jej poszczególnych postanowień, w tym postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, publik. LEX nr 182776).

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/2005, (OSNP 2005, Nr 21, poz. 338), w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353¹ k.c. i art. 58 k.c. poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych

z pracą mogły być przez przyzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie jednoznacznie wynika, że wnioskodawczyni w dacie zatrudnienia na stanowisku zastępcy kierownika laboratorium drogowego nie posiadała kierunkowego wykształcenia, ani wieloletniego doświadczenia zawodowego. Z wykształcenia jest bowiem technikiem hotelarstwa, a przed nawiązaniem spornej umowy o pracę zawodowo pracowała jedynie przez 10 miesięcy, a następnie przez 6 miesięcy odbywała staż. Łącznie pracę laboranta wykonywała jedynie przez okres około 9 miesięcy. Mimo tego dość skromnego doświadczenia pracodawca powierzył jej zakres obowiązków zastępcy kierownika laboratorium. Stanowisko to zostało utworzone dla wnioskodawczyni, a wynikało to z tego, że pracownica zajmująca stanowisko kierownika laboratorium była na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Zainteresowany, prowadząc od 7 lat laboratorium drogowe, dopiero w czerwcu 2014 r. utworzył stanowisko kierownika, a w październiku 2014 r. stanowisko zastępcy kierownika laboratorium. Obie pracownice, w momencie powierzania im tych funkcji były w ciąży i obie jeszcze przed urodzeniem dzieci zachorowały i były na zwolnieniach lekarskich.

Zanim K. L. została zatrudniona jako kierownik laboratorium zarabiała niewiele ponad minimalne wynagrodzenie, bo około 2.000 zł brutto. Natomiast większość spośród zatrudnianych laborantów zarówno w 2014 r., jak i w 2015 r. zarabiała miesięcznie 1.680, zł lub 1.750,- zł . Wbrew zeznaniom zainteresowanego, z przedstawionego przez niego zestawienia pracowników, wynika, że poza kierowniczką laboratorium i jej zastępcą pozostali laboranci otrzymywali wynagrodzenie w granicach od 1.680,- zł do 3.486,- zł , przy czym 5 na 11 laborantów zarabiało minimalne wynagrodzenie 1.680,- zł.

Należy również nadmienić, że porównując sytuację zawodową A. M. (1) i K. L., to ta druga miała zarówno stosowne do zajmowanego stanowiska wykształcenie, jak i dłuższe od wnioskodawczyni doświadczenie zawodowe w tej branży, osiągnięte podczas zatrudnienia u zainteresowanego.

W ocenie Sądu, wynagrodzenie wnioskodawczyni ustalone w wysokości 8.000,- zł brutto miesięcznie jest rzeczywiście zbyt wygórowane. Zakres powierzonych jej obowiązków sprowadzający się w zasadzie do koordynowania pracą laboratorium (pod koniec głównego sezonu badań), wykształcenie nie związane z branżą laboratoryjną w zakresie budownictwa drogowego, skromne, zaledwie 9 miesięczne doświadczenie zawodowe w tej dziedzinie jednoznacznie wskazują, że wynagrodzenie to jest nieadekwatne do powierzonych jej zadań.

Ustalenie wynagrodzenie ubezpieczonej na poziomie 8.000,- zł było działaniem naruszającym zasady współżycia społecznego, w tym przede wszystkim zasadę równego traktowania ubezpieczonych bowiem tego rodzaju działanie

odbywa się kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Poza tym w sposób widoczny odstawało od wynagrodzeń laborantów, było 3-4 razy wyższe.

W tej sytuacji Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, iż umowa o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni w kwocie 8.000,- zł brutto jest nieważna (art. 58 § 2-3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), bo narusza zasadę sprawiedliwości i naraża innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce na ponoszenie kosztów wypłaty wnioskodawczyni świadczeń z ubezpieczenia społecznego, od znacząco zawyżonej podstawy wymiaru składek.

Równocześnie wadą wydanej decyzji okazał się brak uzasadnienia przyjętej podstawy wymiaru w kwocie 1.680,00 zł miesięcznie tj. na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Decyzja w tym zakresie okazała się dowolna, nie poparta żadnymi dowodami. Bezsporne jest bowiem, że wnioskodawczyni podjęła pracę na stanowisku zastępcy kierownika laboratorium, odpowiadała za pracowników i pracę laboratorium, stąd tak znaczne obniżenie i nawet zrównanie jej pensji z wynagrodzeniem pozostałych laborantów jest zupełnie nieuprawnione.

Analizując internetowe ogłoszenia o naborze na stanowisko kierownika laboratorium drogowego (z dnia 4 listopada 2015 r.) Sąd ustalił, że proponowane wynagrodzenie waha się w granicach 5.000,- zł, przy czym konieczne jest wykształcenie wyższe z preferencją specjalności – chemia organiczna. Wyższe wynagrodzenie (2,9 kwoty bazowej 3.191,93 zł) jest podawane w ogłoszeniu o zatrudnieniu kierownika zespołu w Wydziale (...)Laboratorium Drogowym Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad. Jednak ta oferta adresowana jest do osób o wysokich kwalifikacjach i o co najmniej 2-letnim doświadczeniu zawodowym w obszarze zagadnień związanych z technologią budowy dróg.

W tej sytuacji trudno porównywać wynagrodzenie wnioskodawczyni, niespełniającej podstawowych kryteriów naboru na stanowisko kierownika laboratorium czy jego zastępcy do proponowanych zarobków.

Równocześnie na stronie www.zarobkipracuj.pl wynagrodzenie kierownika laboratorium drogowego kształtuje się na poziomie 4.360 zł (< 25% pracowników), 7.412 (> 25% pracowników), a mediana to 5.500,-zł.

Na marginesie wskazać należy, iż w związku z brzmieniem zdania drugiego art. 13 k.p. w Polsce za kwotę godziwego wynagrodzenia uważa się kwotę minimalnego wynagrodzenia ustaloną w trybie określonym w ustawie z 10 października 2002 r.

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1679 ze zm.). Zgodnie zaś z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 1074) kwota ta w 2014 r. wynosiła 1. 680,00 złotych.

Wobec tego z racji powierzenia wnioskodawczyni stanowiska zastępcy kierownika laboratorium i sprawdzenia się w pracy tak laboranta, jak i osoby zarządzającej uzasadnione wydaje się być przyjęcie wynagrodzenia na poziomie 3.746,- zł brutto tj. kwoty odpowiadającej prognozowanemu przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w gospodarce narodowej za rok 2014 r., ogłoszonemu na podstawie art. 19 ust. 10 ustawy systemowej Obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 grudnia 2013 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne

i rentowe w roku 2014 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. z 2013 r. poz. 1028). Kwota ta stanowi nie tylko wynagrodzenie godziwe, ale również w pełni odpowiada rodzajowi i zakresowi powierzonych wnioskodawczyni obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (stosownie do treści art. 78 § 1 k.p.). Ponadto różnicują sytuację wnioskodawczyni na tle pozostałych pracowników laboratorium.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił w części zaskarżoną decyzję, co orzeczono w pkt I wyroku. Natomiast dalej idące odwołanie oddalił na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., co orzeczono w pkt II wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 100 k.p.c. Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami uznając w pierwszej kolejności, że określenie wysokości wynagrodzenia zależało od oceny Sądu. Ponadto wnioskodawczyni jedynie w części (46%) wygrała sprawę. Z kolei, w zakresie przegranej przez wnioskodawczynię części, istotne okazało się to, że aktualnie przebywa ona na urlopie macierzyńskim, zajmując się wychowaniem dziecka. Wobec tego obciążanie którejkolwiek ze stron kosztami procesu byłoby nieuzasadnione.